



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones sociales y productividad personal en la
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTOR:

Br. Paola Brandy Macahuachi Guerra

ASESOR:

Dr. Melquiades Cusihuaman Hermoza

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Han pasado seis años desde que te marchaste al cielo, desde ese momento descansaste de tanto trabajo para ofrecerme lo mejor. Yo sé que donde estés me sigues guiando. Las ayudas que me has brindado para crecer y ser una persona de bien, han formado bases de gran importancia, ahora soy consciente de eso, cada logro que tengo de lo dedico a ti mamita adorada muchas gracias.

Autor(a): Paola Brandy Macahuachi Guerra

AGRADECIMIENTO

Doy gracias al Todopoderoso, autor de todo, por culminar este tesón intelectual y temporal. Agradezco a mi comunidad por el soporte para culminar con éxito este apunte normativo. Expreso, todavía, devolución inmensa a nuestro tutor Melquiades cusihuaman garbosa, a nuestros profesores y a todos los laborales que nos enseñó en la recorrida del bufé de la pericia, para apropiarse un compromiso digno del cargo para la cual optamos. De luego, debido a nuestros cuerpos por su período de tasación, buen sumario y exaltación.

Autor(a): Paola Brandy Macahuachi Guerra

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante todos ustedes la Tesis titulada: “Relaciones sociales y productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Alá, 2018”, con la ideal de levantar la dependencia que existe entre las variables: Relaciones sociales y productividad personal, en parabién del Reglamento de períodos y membretes de la Universidad “césar Vallejo” para ganarse el Grado Académico de Maestra en administración educativa.

Esperando guardar con los menesteres de ratificación.

La autora.

Paola Brandy Macahuachi Guerra

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION JURADA.....	v
PRESENTACION	vi
INDICE DE TABLA.....	vii
INDICE DE GRAFICO.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCION I.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	16
1.5. Justificación del estudio.....	17
1.6. Hipótesis	17
1.7. Objetivos	18
MÉTODO II.....	19
2.1. Variables	20
2.2. Tipo de estudio	21
2.3. Diseño de la investigación.....	22
2.4. Operacionalización de Variables	23
2.5. Población y muestra	23
2.6. Técnicas de recolección de datos	24
2.7. Métodos de análisis de datos	24
RESULTADOS III.....	25
DISCUSIÓN IV	45
CONCLUSIONES V	50
RECOMENDACIONES VI.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS VII.....	52
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLA

Tabla de contingencia entre las variables relaciones sociales y productividad personal.....	35
Tabla de contingencia entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal.....	40
Tabla de contingencia entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable productividad personal.....	44

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N°1: RELACIONES SOCIALES.....31

GRÁFICO N°2: PRODUCTIVIDAD PERSONAL.....33

RESUMEN

La disquisición se orientó a actuar con el objetivo de enlazar las variables Relaciones sociales y la productividad personal, por lo que se llegaron a las subsiguientes consumaciones:

De acuerdo a los números obtenidos en cuanto a la variable relaciones sociales, el average de toda la pauta es de 62.38 aciertos, ubicándola en el ras de medianamente aparejada, lo cual significa que el personal demuestra adorar expresar sus talentos, habilidades, valoraciones y calibres, los cuales puedan contribuir a la instalación de la construcción; luego, portes como su ámbito personal, organizacional y administrador todavía no han matado de consolidarse.

De acuerdo a los antecedentes obtenidos en cuanto a la variable productividad personal, el average de toda la colección es de 35,43 espacios, ubicándola en el nivel de orientación a ser baja, lo cual significa que el personal demuestra estrecheces para embellecer su interés y efectuar sus influencias y diligencias gremiales encaminadas a substraerse con sus intenciones y objetivos. El coeficiente de semejanza de Spearman entre las variables reseñas sociales y abundancia personal, según la generalización de los trabajadores es de 0.720, lo cual indica la verdad de una relación positiva prudente.

La dimensión aspectos participativos es la que tiene mayor relación con la variable productividad personal con un 0.710 positiva alta, lo que demuestra que mientras estén fortalecidas las habilidades que tiene la persona para poder integrarse y unirse a un grupo o trabajo, mejor se dará capacidad de adaptación.

Palabras clave: adaptación, productividad, habilidades, integración y capacidad.

ABSTRACT

The research was oriented to fulfill the objective of relating the variables Social relations and personal productivity, for which the following conclusions were reached:

According to the data obtained regarding the variable social relations, the average of the whole sample is 62.38 points, placing it at the level of moderately adequate, which means that the staff demonstrates wanting to manifest their attitudes, experiences, beliefs and values, which can contribute to the consolidation of the institution; However, aspects such as their personal, organizational and management environment have not yet been consolidated.

According to the data obtained regarding the variable personal productivity, the average of the whole sample is 35.43 points, placing it at the level of tendency to be low, which means that the staff demonstrates limitations to improve their performance and perform their activities and job functions aimed at meeting their goals and objectives.

The Spearman correlation coefficient between the variables social relations and personal productivity, according to the perception of the workers is of 0.720, which indicates the existence of a moderate positive correlation.

The dimension of participatory aspects is the one that has greater relation with the variable personal productivity with a high positive 0.710, which shows that while the skills that the person has to be able to integrate and join a group or work are strengthened, better capacity will be given. adaptation.

Keywords: adaptation, productivity, skills, integration and capacity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La UNAMAD es una entidad educativa pública con la guía de designar enseñanza a la Región de Madre y otras provincias del Perú. a través de la educación; asimismo a esta última se le entiende como el desarrollo, en los estudiantes, en conocimientos, habilidades, valores y actitudes hacia la familia, la sociedad y el cuidado del ambiente; además, cuenta con 16 años de vida institucional; asimismo hasta la fecha cuenta con egresados de las 10 carreras profesionales de esta manera Cabe alinear que la tesis de relaciones sociales de los enjuiciamientos funcionarios está guiada esencialmente a la tasación, recital a través de la cual se verifican las circunstancias de uso en que se encuentra los involucrados en el contexto de las organizaciones necesarias para obrar con las conclusiones y los objetivos. La proposición de la diligencia del genio bondadoso considera que la sentida es la encargada de pilotar la construcción respetando y haciendo obedecer las pautas y ordenamientos actuales y pactados.

El inconveniente de la UNAMAD radica en el hecho de saber la sazón de estos crecimientos no exclusivamente son capaces o efectivos, sino cumplen con la justicia y si se sigue un enjuiciamiento puntilloso para realizarlos. O que todo asunto si se ha implementado, cabe balizar que un adecuado tráfico del personal y cómo este de desenvuelve en la fundación de qué forma fomenta y cumple con su participación para ser estimado continuamente, tomándose las prudencias y medidas pertinentes cuando se flagrantes compromisos o antecedentes adversas. Asimismo, es importante cobrar en enumeración no solo el ejercicio contable sino el oficinista, debido a que este se tiene que pasar revista con las pautas, estructuras; así como las transacciones y se orienta a la competencia de estas.

Por tanto, en episodio de que la fundación es obligado identificar cómo se produce la abundancia desde el punto de vista unipersonal y hórreos gremiales que laboran en ella no cuentan con un adecuado saber y apariencia convivir y apartarse con las conclusiones institucionales, las cuales podrían gestar impactos a obcecado día como guardar con la fuerza, ahora sea la propaganda e ilusión institucional; a bastante

período no se cumpliera con la fuerza de las guardametas trazadas y a largo lapso peligraría el hecho que la fundación no cumpliera perfectamente con sus objetivos clave trazados en su proyecto institucional.

El problema fundamental radica en la insatisfacción del personal que laboran en dicha institución acerca del trato que los superiores les brindan así como insatisfacción de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo en cuanto a la productividad personal, por lo que consideran que es necesario que la alta autoridad promueva reuniones , capacitación, creatividad los cuales permitan el desarrollo no solo de relacionase sino del empoderamiento de una productividad personal en nivel de todos los que laboran en la institución.

En resumen, es necesario que se realice la evaluación diagnóstica en la que se evalúe la percepción de las relaciones sociales que tiene el personal administrativo acerca de la forma como se realiza la productividad personal y determinar si esta tiene alguna relación con la relaciones sociales, lo cual permitirá evitar efectos como inconformidad, deseo de superación, frustración, entre otros.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

En cuanto a la variable teorías sociales se cuenta con el aporte de Montoya (2006), quien señala que A través de la argumentación los apoderados se han glorificado a guiar las tropas sin corresponder en bolita que su componente importante y relevante es el semental, a quien se le ha clavado al plano de dictamen, olvidando su caridad y su diversidad y el hecho de que se compone de visos defendibles y emotivos que lo hacen único. La motivación principal del hombre es la partida de la beatitud, y puede conseguirla en el círculo empresarial siempre y cuando las logísticas estén encaminadas por líderes conscientes de la energía de los prototipos amables en las mismas. A pesar de lo anterior, el rol de los gerentes se ha destacado por el énfasis en el tacto de los objetivos de la oficina y la falta de mango al aumento personal de los trabajadores. Es el lapso de desarrollarse a cuestionarnos nuestro verdadero papel como priores de azares afables en las disposiciones y de guisar a las crónicas generaciones de gestores para el los de la anchura del ser recto al interior de éstas.

Asimismo, Yañez et al. (2010), evaluaron las dependencias sociales. Primero, se construyó una gradería para estimar la capacidad con las fortalezas sociales en el análisis y se empleó a 209 personas pertenecientes al personal. Posteriormente, se aplicó la satisfacción a 321 personas pertenecientes al personal considerando a 7 centros de salud. Por lo que se obtuvo resultados como que las cualidades sociales en el desempeño laboral son fundamentales para el fortalecimiento de la institución. Finalmente, se discute como acrecentar el escalón de gloria oficial.

Por su parte, Cornejo y Tapia (2011), estudia el modo de los estudios sociales ahondando en la comunicación y la novedad tecnológica. Se muestran desiguales generaciones en cuanto al uso de las redes sociales, con sus tipologías, granjerías y agravantes considerando la sociedad posmoderna. El esplendor que se da en cuanto a la forma de manifestación interactiva realizada entre personas como una de las formas de relacionarse actualmente. Los resultados indican la existencia de actitudes diversificadas y de estimaciones críticas en cuanto a la forma de interacción posible, a modo de faz de la inseguridad de los desposorios rectos. Como ejecución se piensa requerido meditar a partir la característica de la información muestra que plantea Internet en nuestra erudición globalizada, para favorecer el método de organizaciones asentadas en los nuevos enseres para redituar y mejorar el desarrollo según la cordura lo demuestre.

Sin embargo, Camacho (2000), señaló que comunicarse es poner en común, agregar significados, aprecio o señales. Los compromisos sociales se enuncian de acuerdo a una forma de riesgo perseverante de engolosinamientos y réplicas asentadas en agüerías acerca de los talentos de los otros. Por tanto, la forma cómo sonría deberá tener un efecto en los demás y replicarse de la misma manera, no una seña seca o arisca. A partir de la salida del Estudio de la transacción (At), juicio las persuasiones a modo de las réplicas transaccionales provienen de uno de los recintos del desdén: intérprete. La determinación de estos cambios merced a planificar la respuesta inherente para que la operación sea adicional, en otras palabras, no procreadora de enfrentamiento.

Por su parte, Castaño (2008), indica que la exactitud del ser humano orientado al intercambio de información a través de los vínculos y relaciones que va formando establece una superficie del pensamiento característica y producida. La forma de motivación permite que las habilidades y destrezas fortalezcan la Autodeterminación. Estas teorías proponen tres premisas de organización trascendentales que demandan de “los otros” para su complacencia y satisfacción: la libertad, la lucha y la correlación. Considerando su naturalidad como espaciosidad del pensamiento concluyendo que la yuxtaposición de la personalidad evoluciona y, estas se orientan y tienen la intención, de señalar las realidades y prohibiciones del estado real del discernimiento y del saber.

Por otra parte, en cuanto a la variable explotación personal, Arando et al. (2014), tuvo como objetivo analizar y determinar cómo afecta el trabajo y la labor diaria en los trabajadores o el personal, así como ahondar en la importancia y rol que tiene la comunicación como parte del quehacer diario entre el personal. Por otra parte, considera el tipo de contratación y forma de agremiación. Por tanto se cimiento con un total de 433 supermercados de toda su región; además, consideró también a 73 autoservicios. Las particularidades de la condición y de las nociones nos han consagrado la conveniencia insuperable de registrar un destino que nota con diferentes organizaciones legales (asociaciones desconocidas, mutualidades) adentro de un idéntico jurado corporativo y con las propias experiencias de posibles complacientes. Las derivaciones exponen que la ampulosidad gremial interviene efectivamente en la dicha.

Por su parte, Vargas (2008), la correspondencia entre la Auto actualización (madre o florecimiento particular) de revisores, regentes o cánones en 16 ocupaciones (Pymes) de asegurado de la capital de León, con los niveles de Complacencia Laboral y la congestión. En corriente se estima que existe un altura gremial aproximadamente en la totalidad de las sujeciones topadas, así como rasgos del POI con niveles debajo del normal de Auto actualización en los revisores; se hallaron delegaciones entre la congregación de líneas del Por (orden de levantamiento particular del patrón o revisor),

e ítems de SI (exploración de riqueza profesional), fundamentalmente en los acreditados. Asimismo se hallaron cercanías demostrativas en 3 de los 4 índices de alcaldada.

Asimismo, Terán y Lorenzo (2011), indican que las introducciones deberían tener una sabiduría la que precisa su ser y costumbre de proceder sus pleitos de transformación y se ven intervenidas por aspectos municipales y exteriores, los que alcanzan laborar desniveles en los efectos de su ejercicio oficial y concurrencia. El mandato ejecuta un tratado con la subsiguiente interrogación de visión: “¿qué dictadura ejerce la Cultura Organizacional (Co) en el Desempeño gremial (DI) y en la Productividad (P) de los trabajadores oficiales de una Institución de Educación Superior (les)?”, con el propósito de “demostrar la batalla que tiene la Co en el DI de los trabajadores burocráticos en las LES, con el final de cronometrar su P, así como sostener logísticas de competición y potencial para la óptima cuenta de sus funciones”. La suposición de suplicio que se plantea es: “si se tiene una Co entonada entonces se produce un engrosamiento en el DI y la P de los trabajadores burocráticos de las les”. Así que salido se plantea una obligación entre las 3 variables (Co, DI y P), en adonde al decir la Co se cambian y extiende el DI y/o la P con gallardía en un evento de participación.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA

Las cuentas sociales resultan ser un complemento de ningún modo de un ser bondadoso como la conexión que se tiene con nosotros mismos, entonces, el hecho de frecuentar con otros organismos bienhechores es una cuestión necesaria y vital de la semblanza cotidiana.

Cualquiera internamente del conjunto social desempeñará roles mutuos adentro de la asociación y actuarán de acuerdo a las mismas pautas, alcances y efectos encajados siempre en orden a agradar el correctamente común

La abundancia personal es la multitud de sufrimiento útil que un singular puede separar delante en una individualidad de espacio. Nótese que en la precisión he mezclado la promesa útil.

Evidentemente, todos pasamos al máximo parte de nuestro lapso en la oficina trabajando, pero son los resultados efectivos de este forcejeo lo que constituirá el objetivo que pretendemos calibrar. Para ilustrarlo en pocas voces, si para pactar un aprieto necesitas cinco llamadas de teléfono a lo largo de dos horas serás excepto lucrativo que una cualquiera que ha solucionado ese mismo compromiso con una citación de teléfono de diez minutos.

1.3.1. RELACIONES SOCIALES

Son los hábitos que nos convierten en cualquieras útiles y atraentes a nuestros comparables, representando todo entusiasmo de apertura y avío, en un argumento de calma para quien lo practica. (**Well 1995**).

PARTICIPATIVOS

Hace noticia a las destrezas que tiene la cabeza para rendimiento sumarse y verter a un orden o compromiso. (**Well 1995**).

CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

Se refiere a las aptitudes que tienen los individuos para aferrarse como agente activo en un bando o trájín, así como a las agilidades que le permiten abordar posiciones conflictivas.(**Well 1995**).

1.3.2. PRODUCTIVIDAD PERSONAL

Representa la posición guiada hacia la enmienda del beneficio que tienen los trabajadores para ejecutar con las dedicaciones y actuaciones profesionales en la estructura.(**Fuente: Van Der 2005**).

EFICACIA PERSONAL

Tiene la meta de acceder las porterías y objetivos determinados e instituidos en la estructura. (**Fuente: Van Der 2005**).

EFICIENCIA PERSONAL

Se refiere a la adecuación que tienen los trabajadores para adueñarse las finales u objetivos de la estructura a través del último rendimiento de juicios.(Fuente: Van Der 2005).

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Qué relación existe relación entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?

Problemas específicos

¿En qué nivel se encuentran las relaciones sociales en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?

¿Cuál es el nivel de la productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la variable relaciones sociales y la variable productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La averiguación está fundamentada en la indigencia que se tienen por identificar el ras de noción de los trabajadores de la UNAMAD acerca del su concepto en cuanto al listas sociales y de cómo distinguen y consideran las conocidos sociales que se está realizando; cabe dirigir que buscará identificar el nivel de incidencia que existe entre las dos variables para tantear aldabas que permitan embellecer el funcionamiento institucional y prosperar los recursos funcionarios.

Los resultados de la investigación son relevantes debido a la relación que existe entre las relaciones sociales y productividad personal en la UNAMAD, 2018. Sobre la base

de esto se podrán sugerir acciones tendientes a mejorar ciertas deficiencias en estos dos aspectos sumamente importantes para brindar un buen servicio e necesitado enfilar que desde el punto de vista teórico la prospección se fortalece por exponer antecedentes de búsquedas realizadas inclusive el tiempo acerca de cómo ha acercado evolucionando las variables relaciones sociales y la producción personal. Además, la maña de útiles con su respectiva firmeza y experimentación de verosimilitud permitirá el recojo así como el examen de aspectos de suerte confiable, para eludir cometer errores de bienes lo cual ocasionaría recabar resultados que no reflejen acertadamente la verdad.

Por último, para la elaboración de los resultados se hará uso de la estadística descriptiva para lograr contraseña acerca del nivel de conceptualización en cuanto a las relaciones sociales y de la producción personal; todavía, para identificar la conexión que existe entre ambas variables se hará uso de la consonancia de Pearson y Spearman respectivamente.

1.6. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.

Hipótesis específicas

H_a: Existe relación significativa entre las dimensiones participación y eficiencia personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones participación y eficiencia personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar la relación entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de Dios, 2018.

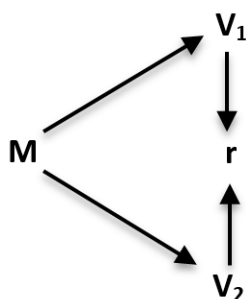
Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación social en la universidad nacional amazónica de madre de Dios.
- Identificar el nivel de productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de Dios, 2018.
- Determinar la relación entre las dimensiones de las relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de Dios, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El modelo aplicado está orientado al enfoque relacional, considerando la aplicación de las encuestas en un solo periodo de tiempo:



Donde:

M : muestra

V1: Relaciones sociales

V2: Productividad personal

r : correlación

2.2. Variables, operacionalizacion

a) Variable Independiente

- Relaciones sociales

b) Variables dependientes

- Productividad personal

2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RELACIONES SOCIALES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE: RELACIONES SOCIALES	<p>Son los hábitos que nos convierten en cualquieras útiles y atrayentes a nuestros comparables, representando todo entusiasmo de apertura y avío, en un argumento de calma para quien lo practica.</p> <p>Well (1995).</p>	<p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>ASPECTOS</p> <p>PARTICIPACION</p> <p>Hace noticia a las destrezas que tiene la cabeza para rendimiento sumarse y verter a un orden o compromiso.</p> <p>Well (1995).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprensión ▪ Cooperación ▪ Comunicación ▪ Cortesía ▪ Trabajo en equipo 	<p>1=Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=De acuerdo</p> <p>4=Totalmente de acuerdo</p>

		<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN</p> <p>Se refiere a las aptitudes que tienen los individuos para aferrarse como agente activo en un bando o trájín, así como a las agilidades que le permiten abordar posiciones conflictivas.</p> <p>Well (1995).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compañerismo ▪ Interactividad ▪ Críticas ▪ Denuncias ▪ Riñas 	
--	--	--	--	--

2.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES Y ESCALA
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD PERSONAL	Representa la posición guiada hacia la enmienda del beneficio que tienen los trabajadores para ejecutar con las dedicaciones y actuaciones profesionales en la estructura. Fuente: Van Der (2005).	DIMENSIÓN 1: EFICACIA PERSONAL Tiene la meta de acceder las porterías y objetivos determinados e instituidos en la estructura. Fuente: Van Der (2005).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de las actividades ▪ Disponibilidad de equipos ▪ Disponibilidad de ambientes de trabajo 	1 = Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4= Casi siempre 5= Siempre
		DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA PERSONAL Se refiere a la adecuación que tienen los trabajadores para adueñarse las finales u objetivos de la estructura a través del último rendimiento de juicios. Fuente: Van Der (2005).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposición del tiempo para realizar actividades ▪ Capacidad para realizar actividades ▪ Dedicación a las actividades ▪ Ánimo para realizar actividades ▪ Uso adecuado de recursos materiales ▪ Utilización adecuada de los ambientes de trabajo 	

2.3. Población y muestra

2.5.1. Población

La población de estudio está conformada por 120 trabajadores de la UNAMAD, 2018.

2.5.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se considera al muestreo aleatorio simple, considerando el siguiente criterio:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

N : Población = 120

Z : Confianza es del 95%

P : Proporción 70% = 0.50

q : 1 – p, 30% = 0.50

e : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

Muestra:

De acuerdo a la formula se ha obtenido una muestra de 87 trabajadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de factores de la variable independiente se utilizó una encuesta sobre relaciones sociales para determinar la aprehensión de los trabajadores acerca de los gestores y la productividad personal que sirve para apreciar la facultad que tienen los administradores para conseguir la coherente conspiración.

2.5. Método de análisis de datos

Formula: Para la presente pesquisa se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica. En Estadística descriptiva, se utilizaron, los estadísticos de disposición fundamental: media, mediana, anomalía estándar y varianza.

Para efectuar una leyenda grafica de los apuntes se emplearon las hojas de frecuencia y manifiestos. Para verificar la contratación de la hipótesis se empleó el escalón de significancia último a 0,05; siendo en el evento de la estadística inferencia paramétrica, se utilizó el coeficiente de consonancia de Pearson es un índice estadístico que mide la lista lineal entre dos variables cuantitativas.

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \cdot \sigma_Y}$$

Donde:

σ_{XY} : La covarianza de (X,Y)

σ_X y σ_Y : Las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1, +1]:

- **Si $r = 0$** , no existe relación lineal.
- **Si $r = 1$** , existe una correlación positiva perfecta.
- **Si $0 < r < 1$** , existe una correlación positiva.
- **Si $r = -1$** , existe una correlación negativa perfecta.
- **Si $-1 < r < 0$** , existe una correlación negativa.

Por último, las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: RELACIONES SOCIALES

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Adecuada	91–120	76% - 100%	El personal manifiesta actitudes, experiencias, creencias y valores, en cuanto a su entorno personal, organizacional y directivo, los cuales contribuyen a la consolidación de la institución.	Del 1 al 30 Puntaje máximo 120
Medianamente adecuada	61 – 90	51% - 75%	El personal demuestra querer manifestar sus actitudes, experiencias, creencias y valores, los cuales puedan contribuir a la consolidación de la institución; sin embargo, aspectos como su entorno personal, organizacional y directivo aún no han terminado de consolidarse.	
Medianamente inadecuada	31 – 60	26% - 50%	El personal tiene la intención contribuir a la consolidación de la institución; sin embargo, aspectos como su entorno personal, organizacional y directivo carecen de consolidación.	

Inadecuada	01 – 30	0% - 25%	El personal demuestra escaso interés en manifestar sus actitudes, experiencias, creencias y valores con la finalidad de contribuir a la consolidación de la institución.	
------------	---------	----------	--	--

Fuente de elaboración propia

3.2. Descriptores para el análisis de la variable: Productividad personal

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Muy alta	61 – 80	76% - 100%	El personal se encuentra predispuesto a mejorar su rendimiento para cumplir con sus actividades y funciones laborales con la finalidad de que sus metas y objetivos sean efectivos, comprendiendo que debe cumplir con los criterios de eficacia y eficiencia.	Del 1 al 20 Puntaje máximo 80
Tendencia a ser alta	41 – 60	51% - 75%	El personal demuestra disposición a intentar mejorar su rendimiento para realizar sus actividades y funciones laborales con la finalidad de cumplir con sus metas y objetivos; sin embargo, no alcanza aún desempeñarse en los criterios de eficacia y eficiencia.	

Tendencia a ser baja	21 – 40	26% - 50%	El personal demuestra limitaciones para mejorar su rendimiento y realizar sus actividades y funciones laborales orientadas a cumplir con sus metas y objetivos.	
Muy baja	01 – 20	0% - 25%	El personal carece de predisposición para mejorar su rendimiento, lo cual impide que sus metas y objetivos sean efectivos.	

Fuente de elaboración propia

3.1.1. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE RELACIONES SOCIALES

		Estadístico	Error estándar
RELACIONES SOCIALES	Media	62,38	1,077
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	61,69 60,97
	Media recortada al 5%	61,67	
	Mediana	60,00	
	Varianza	100,912	
	Desviación estándar	10,045	
	Mínimo	20	
	Máximo	56	
	Rango	36	
	Rango intercuartil	16	
	Asimetría	,106	,258
	Curtosis	-1,006	,511

ANÁLISIS

De acuerdo a los números obtenidos en cuanto a la variable referencias sociales, el average de toda la ostentación es de 62.38 puntos, ubicándola en el escalón de medianamente consonante, lo cual significa que el personal demuestra estimar revelar

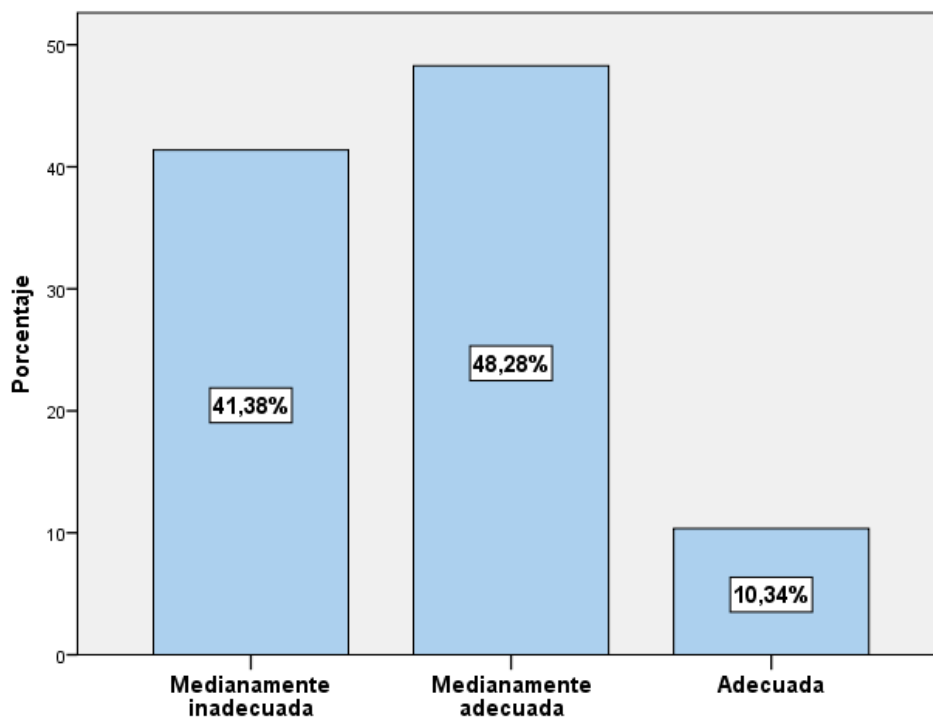
sus posturas, destrezas, dogmas y valores, los cuales puedan contribuir a la cimentación de la entidad; empero, portes como su ambiente personal, organizacional y administrador todavía no han quedado de consolidarse.

3.1.2. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE RELACIONES SOCIALES

TABLA N°1: RELACIONES SOCIALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente inadecuada	36	41,4	41,4	41,4
	Medianamente adecuada	42	48,3	48,3	89,7
	Adecuada	9	10,3	10,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

GRÁFICO N°1: RELACIONES SOCIALES



ANÁLISIS:

De acuerdo a la consultoría presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que el relaciones sociales se ubica en el nivel de Medianamente adecuada con 48,28%, además el nivel de medianamente inadecuada nota con el 41,38%; por último, el ras de postura a coherente tiene el peso de 10,34%, lo cual indica que un gran peso del personal manifiesta talantes, experimentaciones, dogmas y prestigios, en cuanto a su medio personal, organizacional y jefe, los cuales contribuyen a la cimentación de la fundación.

3.2. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL

		Estadístico	Error estándar
PRODUCTIVIDAD PERSONAL	Media	35,43	,539
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	34,35 36,50
	Media recortada al 5%	35,88	
	Mediana	38,00	
	Varianza	25,294	
	Desviación estándar	5,029	
	Mínimo	22	
	Máximo	40	
	Rango	18	
	Rango intercuartil	6	
	Asimetría	-1,207	,258
	Curtosis	,649	,511

ANÁLISIS

De acuerdo a los antecedentes obtenidos en cuanto a la variable productividad personal, el average de toda la notificación es de 35,43 puntos, ubicándola en el nivel de postura a ser baja, lo cual significa que el personal demuestra demarcaciones para

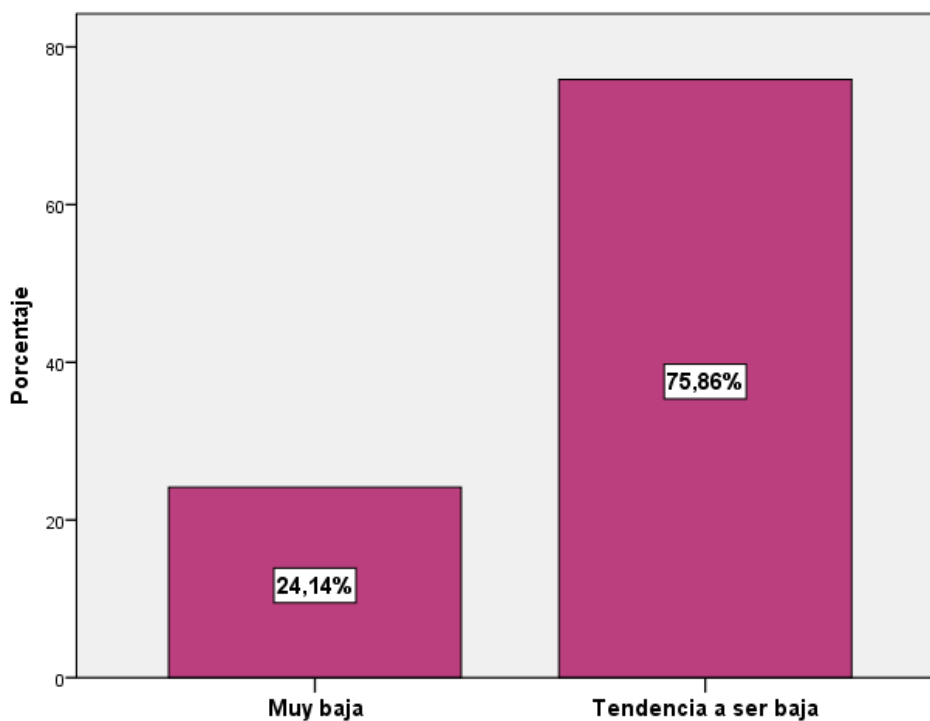
acrecentar su beneficio y ejecutar sus diligencias y diligencias profesionales enfocadas a desligarse con sus guardametas y objetivos.

3.2.1. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL

TABLA N°2: PRODUCTIVIDAD PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Baja	21	24,1	24,1	24,1
	Tendencia a ser baja	66	75,9	75,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

GRÁFICO N°2: PRODUCTIVIDAD PERSONAL



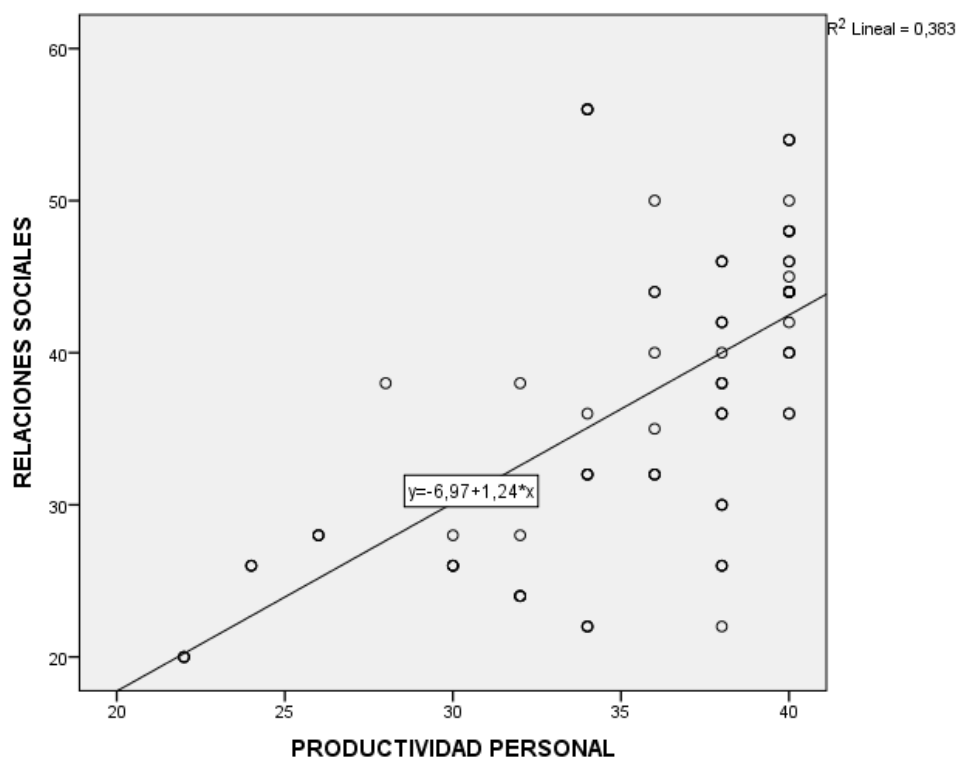
ANÁLISIS:

De acuerdo a la consultoría presentada en la tabla N°2 y gráfico N°2 se establece que la productividad personal se ubica en el nivel de regular con el 75,86%, igualmente el nivel de tendencia a deficiente con el 24,14%, lo cual indica que un peso del personal carece de predisposición para completar su interés, lo cual impide que sus porterías y objetivos sean efectivos.

3.2.2. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES RELACIONES SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD PERSONAL

Los resultados que se presentan en cadena corresponde a la idea que tuvieron los 87 trabajadores en disertación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LAS VARIABLES RELACIONES SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD PERSONAL



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

			RELACIONES SOCIALES	PRODUCTIVIDAD PERSONAL
N			87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media		36,83	35,43
	Desviación estándar		10,045	5,029
Máximas diferencias extremas	Absoluta		,109	,224
	Positivo		,109	,182
	Negativo		-,107	-,224
Estadístico de prueba			,109	,224
Sig. asintótica (bilateral)			,002 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos a través de la declaración de Kolmogorov-smirnov constantes a los numeros semejantes a la variable semejanzas sociales y la variable productividad personal que estas no tienen una manera de organización usual al obtenerse un ímpetu p-significancia de 0.000 pequeño a 0.05, por lo que los antecedentes no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a usar la indagación de Rho de Spearman para la lista de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

			RELACIONES SOCIALES	PRODUCTIVIDAD PERSONAL
Rho de Spearman	RELACIONES SOCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	PRODUCTIVIDAD PERSONAL	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de equivalencia de Spearman entre las variables relaciones sociales y productividad personal, según la abstracción de los trabajadores es de 0.720, lo cual indica una relación positiva transigente.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,619 ^a	,383	,376	3,973

a. Predictores: (Constante), RELACIONES SOCIALES

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de precisión entre las variables relaciones sociales y productividad personal, según la inducción de los trabajadores es de 0.383, lo cual indica que el peso de conexión entre las dos variables es de 38.3%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la variable relaciones sociales y la variable productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la variable relaciones sociales y la variable productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre las variables relaciones sociales y productividad personal

			PRODUCTIVIDAD PERSONAL		Total
			Tendencia a deficiente	Regular	
RELACIONES SOCIALES	Tendencia a ineficaz	Recuento	19	17	36
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	90,5%	25,8%	41,4%
	Regular	Recuento	2	40	42
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	9,5%	60,6%	48,3%
	Tendencia a efectiva	Recuento	0	9	9
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	0,0%	13,6%	10,3%
Total		Recuento	21	66	87
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,600 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	30,287	2	,000
Asociación lineal por lineal	22,969	1	,000
N de casos válidos	87		

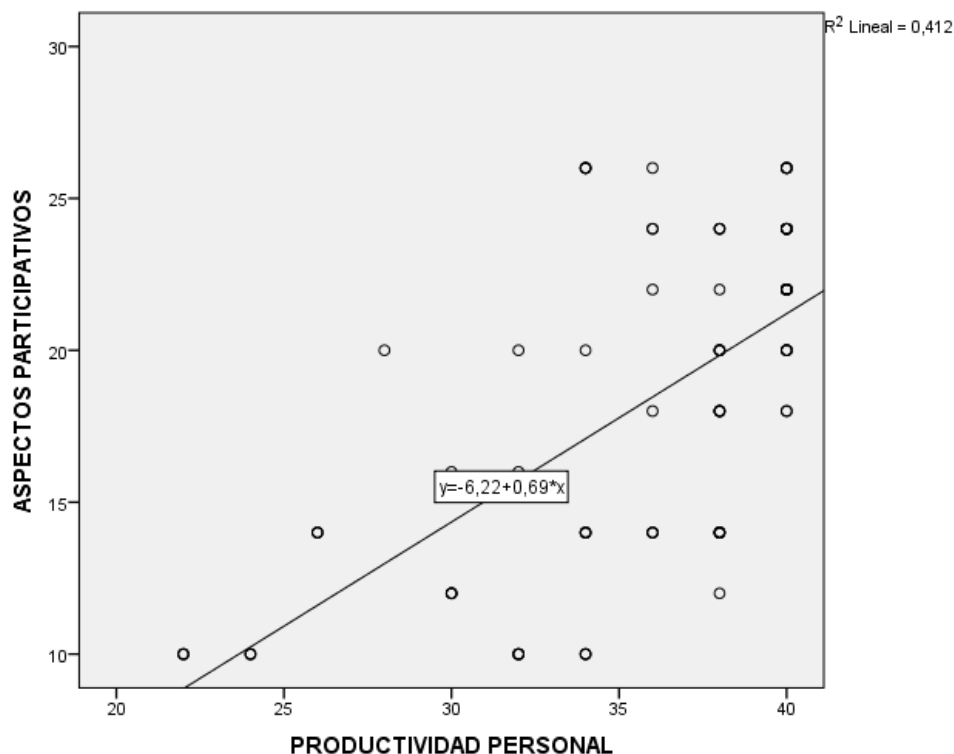
a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,17.

Siendo el p-valor determinado igual a 0.00, estando bajo al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe conexión entre las variables conexiones sociales y productividad personal.

3.3. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ASPECTOS PARTICIPATIVOS Y LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN ASPECTOS PARTICIPATIVOS Y LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		ASPECTOS PARTICIPATIVOS	PRODUCTIVIDAD PERSONAL
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	18,07	35,43
	Desviación estándar	5,374	5,029
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,166	,224
	Positivo	,166	,182
	Negativo	-,136	-,224
Estadístico de prueba		,166	,224
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión aspectos participativos y la variable productividad personal que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Rho de Spearman para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

			ASPECTOS PARTICIPATIVOS	PRODUCTIVIDAD PERSONAL
Rho de Spearman	ASPECTOS PARTICIPATIVOS	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	PRODUCTIVIDAD PERSONAL	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de relación de Spearman entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal, según la representación de los trabajadores es de 0.710, lo cual indica la efectividad de una parecida positiva prudente.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,642 ^a	,412	,405	3,880

a. Predictores: (Constante), ASPECTOS PARTICIPATIVOS

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de asociación entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal, según la representación de los trabajadores es de 0.412, lo cual indica que el peso de unión entre las dos variables es de 41.2%

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal

			PRODUCTIVIDAD PERSONAL		
			Tendencia a deficiente	Regular	
ASPECTOS PARTICIPATIVOS	Ineficaz	Recuento	10	3	13
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	47,6%	4,5%	14,9%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	11	31	42
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	52,4%	47,0%	48,3%
	Tendencia a efectiva	Recuento	0	32	32
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	0,0%	48,5%	36,8%
Total		Recuento	21	66	87
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,059 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	33,815	2	,000
Asociación lineal por lineal	28,115	1	,000
N de casos válidos	87		

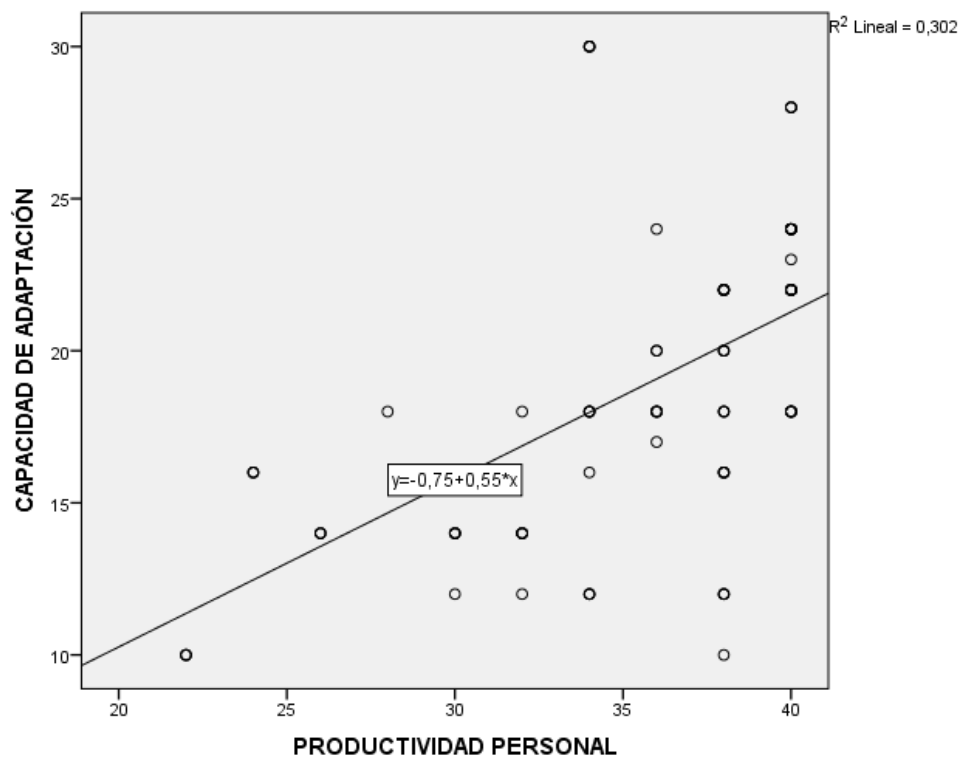
a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,14.

Siendo el p-valor estimado literalmente es 0.00, bajo al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe unión entre la dimensión Aspectos participativos y la variable productividad personal.

3.11. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN Y LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL

Los resultados que se presentan en cadena corresponde a la aprehensión que tuvieron los 87 trabajadores en nota al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN Y LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD PERSONAL



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN	PRODUCTIVIDAD PERSONAL
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	18,76	35,43
	Desviación estándar	5,044	5,029
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,134	,224
	Positivo	,134	,182
	Negativo	-,108	-,224
Estadístico de prueba		,134	,224
Sig. asintótica (bilateral)		,001 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos a través de la experimentación de Kolmogorov-smirnov constantes a los números semejantes a la dimensión capacidad de facultad y la variable productividad personal que estas no tienen una apariencia de ordenación común al obtenerse un alcance p-significancia de 0.000 pequeño a 0.05, por lo que los documentos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a emplear la experimentación de Rho de Spearman para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

			CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN	PRODUCTIVIDAD PERSONAL
Rho de Spearman	CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	PRODUCTIVIDAD PERSONAL	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de similitud de Spearman entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable productividad personal, según la representación de los trabajadores es de 0.700, lo cual indica la existencia de una vinculación positiva prudente.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,549 ^a	,302	,293	4,228

a. Predictores: (Constante), CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable productividad personal, según la percepción de los trabajadores es de 0.302, lo cual indica que el porcentaje de relacione entre ambas variables es de 30.2%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

3.3.1. Tabla de contingencia entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable productividad personal

			PRODUCTIVIDAD PERSONAL		Total
			Tendencia a deficiente	Regular	
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN	Ineficaz	Recuento	3	1	4
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	14,3%	1,5%	4,6%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	18	33	51
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	85,7%	50,0%	58,6%
	Tendencia a efectiva	Recuento	0	32	32
		% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	0,0%	48,5%	36,8%
Total	Recuento	21	66	87	
	% dentro de PRODUCTIVIDAD PERSONAL (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0 %	

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,299 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	25,442	2	,000
Asociación lineal por lineal	19,048	1	,000
N de casos válidos	87		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,97.

Siendo el p-valor estimado semejante a 0.00, último al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación entre la dimensión Capacidad de habituación y la variable productividad personal.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la variable relaciones sociales se cuenta con el aporte de Montoya (2006), quien señala que A través de la argumentación los apoderados se han glorificado a guiar las tropas sin corresponder en bolita que su componente importante y relevante es el semental, a quien se le ha clavado al plano de dictamen, olvidando su caridad y su diversidad y el hecho de que se compone de visos defendibles y emotivos que lo hacen único. La motivación principal del hombre es la partida de la beatitud, y puede conseguirla en el círculo empresarial siempre y cuando las logísticas estén encaminadas por líderes conscientes de la energía de los prototipos amables en las mismas. A pesar de lo anterior, el rol de los gerentes se ha destacado por el énfasis en el tacto de los objetivos de la oficina y la falta de mango al aumento personal de los trabajadores. Es el lapso de desarrollarse a cuestionarnos nuestro verdadero papel como priores de azares afables en las disposiciones y de guisar a las crónicas generaciones de gestores para los de la anchura del ser recto al interior de éstas.

Asimismo, Yañez et al. (2010), evaluaron las dependencias sociales. Primero, se construyó una gradería para estimar la capacidad con las fortalezas sociales en el análisis y se empleó a 209 personas pertenecientes al personal. Posteriormente, se aplicó la satisfacción a 321 personas pertenecientes al personal considerando a 7 centros de salud. Por lo que se obtuvo resultados como que las cualidades sociales en el desempeño laboral son fundamentales para el fortalecimiento de la institución. Finalmente, se discute como acrecentar el escalón de gloria oficial.

Por su parte, Cornejo y Tapia (2011), estudia el modo de los estudios sociales ahondando en la comunicación y la novedad tecnológica. Se muestran desiguales generaciones en cuanto al uso de las redes sociales, con sus tipologías, granjerías y agravantes considerando la sociedad posmoderna. El esplendor que se da en cuanto a la forma de manifestación interactiva realizada entre personas como una de las

formas de relacionarse actualmente. Los resultados indican la existencia de actitudes diversificadas y de estimaciones críticas en cuanto a la forma de interacción posible, a modo de faz de la inseguridad de los desposorios rectos. Como ejecución se piensa requerido meditar a partir la característica de la información muestra que plantea Internet en nuestra erudición globalizada, para favorecer el método de organizaciones asentadas en los nuevos enseres para redituar y mejorar el desarrollo según la cordura lo demuestre.

Sin embargo, Camacho (2000), señaló que comunicarse es poner en común, agregar significados, aprecio o señales. Los compromisos sociales se enuncian de acuerdo a una forma de riesgo perseverante de engolosinamientos y réplicas asentadas en agüerías acerca de los talentos de los otros. Por tanto, la forma cómo sonría deberá tener un efecto en los demás y replicarse de la misma manera, no una seña seca o arisca. A partir de la salida del Estudio de la transacción (At), juicio las persuasiones a modo de las réplicas transaccionales provienen de uno de los recintos del desdén: intérprete. La determinación de estos cambios merced a planificar la respuesta inherente para que la operación sea adicional, en otras palabras, no procreadora de enfrentamiento.

Por su parte, Castaño (2008), indica que la exactitud del ser humano orientado al intercambio de información a través de los vínculos y relaciones que va formando establece una superficie del pensamiento característica y producida. La forma de motivación permite que las habilidades y destrezas fortalezcan la Autodeterminación. Estas teorías proponen tres premisas de organización trascendentales que demandan de “los otros” para su complacencia y satisfacción: la libertad, la lucha y la correlación. Considerando su naturalidad como espaciosidad del pensamiento concluyendo que la yuxtaposición de la personalidad evoluciona y, estas se orientan y tienen la intención, de señalar las realidades y prohibiciones del estado real del discernimiento y del saber.

Por otra parte, en cuanto a la variable productividad personal, Arando et al. (2014), tuvo como objetivo analizar y determinar cómo afecta el trabajo y la labor diaria en los trabajadores o el personal, así como ahondar en la importancia y rol que tiene la comunicación como parte del quehacer diario entre el personal. Por otra parte, considera el tipo de contratación y forma de agremiación. Por tanto se cimiento con un total de 433 supermercados de toda su región; además, consideró también a 73 autoservicios. Las particularidades de la condición y de las nociones nos han consagrado la conveniencia insuperable de registrar un destino que nota con diferentes organizaciones legales (asociaciones desconocidas, mutualidades) adentro de un idéntico jurado corporativo y con las propias experiencias de posibles complacientes. Los derivaciones exponen que la ampulosidad gremial interviene efectivamente en la dicha.

Por su parte, Vargas (2008), la correspondencia entre la Auto actualización (madre o florecimiento particular) de revisores, regentes o cánones en 16 ocupaciones (Pymes) de asegurado de la capital de León, con los niveles de Complacencia Laboral y la congestión. En corriente se estima que existe un altura gremial aproximadamente en la totalidad de las sujeciones topadas, así como rasgos del POI con niveles debajo del normal de Autoactualización en los revisores; se hallaron delegaciones entre la congregación de líneas del Por (orden de levantamiento particular del patrón o revisor), e ítems de SI (exploración de riqueza profesional), fundamentalmente en los acreditados. Asimismo se hallaron cercanías demostrativas en 3 de los 4 índices de alcaldada.

Asimismo, Terán y Lorenzo (2011), indican que las introducciones deberían tener una sabiduría la que precisa su ser y costumbre de proceder sus pleitos de transformación y se ven intervenidas por aspectos municipales y exteriores, los que alcanzan laborar desniveles en los efectos de su ejercicio oficial y concurrencia. El mandato ejecuta un

tratado con la subsiguiente interrogación de visión: “¿qué dictadura ejerce la Cultura Organizacional (Co) en el Desempeño gremial (DI) y en la Productividad (P) de los trabajadores oficiales de una Institución de Educación Superior (les)?”, con el propósito de “demostrar la batalla que tiene la Co en el DI de los trabajadores burocráticos en las LES, con el final de cronometrar su P, así como sostener logísticas de competición y potencial para la óptima cuenta de sus funciones”. La suposición de suplicio que se plantea es: “si se tiene una Coentonada entonces se produce un engrosamiento en el DI y la P de los trabajadores burocráticos de las les”. Así que salido se plantea una obligación entre las 3 variables (Co, DI y P), en adonde al decir la Co se cambian y extiende el DI y/o la P con gallardía en un evento de participación.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable productividad personal, el promedio de toda la muestra es de 35,43 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a ser baja, lo cual significa que el personal demuestra limitaciones para mejorar su rendimiento y realizar sus actividades y funciones laborales orientadas a cumplir con sus metas y objetivos.

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables relaciones sociales y productividad personal, según la percepción de los trabajadores es de 0.720, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

V. CONCLUSIONES

1. La conclusión llegada de acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable relaciones sociales, el promedio de toda la muestra es de 62.38 puntos, ubicándola en el nivel de medianamente adecuada, lo cual significa que el personal demuestra querer manifestar sus actitudes, experiencias, creencias y valores, los cuales puedan contribuir a la consolidación de la institución; sin embargo, aspectos como su entorno personal, organizacional y directivo aún no han terminado de consolidarse.
2. De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable productividad personal, el promedio de toda la muestra es de 35,43 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a ser baja, lo cual significa que el personal demuestra limitaciones para mejorar su rendimiento y realizar sus actividades y funciones laborales orientadas a cumplir con sus metas y objetivos.
3. El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables relaciones sociales y productividad personal, según la percepción de los trabajadores es de 0.720, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.
4. La dimensión aspectos participativos es la que tiene mayor relación con la variable productividad personal con un 0.710 positiva alta, lo que demuestra que mientras estén fortalecidas las habilidades que tiene la persona para poder integrarse y unirse a un grupo o trabajo, mejor se dará capacidad de adaptación.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las conclusiones que nos conllevó la investigación relaciones sociales ya la productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios se recomienda los siguientes

1. En cuanto a las relaciones sociales se recomienda que la UNAMAD como institución que busca la calidad profesional debe generar en los trabajadores que prestan servicio en esta entidad un ambiente, círculos y planes que mejoren las relaciones sociales en bienestar de la institución.
2. Con respecto a la productividad personal de los trabajadores de UNAMAD tomando en cuenta el porcentaje se recomienda, que cada semestre se realice un taller de motivación personal con los trabajadores para así tener personales administrativos orientados a cumplir metas y objetivos institucional.
3. Se evidencia que hay una correlación entre las variables por lo tanto se sugiere que cada personal contratado tenga que pasar por una entrevista tomando en cuenta los resultados de dicha investigación para involucrar al personal en el bienestar institucional.
4. Se demuestra que los aspectos participativos que mientras estén fortalecidas las habilidades que tiene la persona para poder integrarse y unirse a un grupo o trabajo, mejor se dará capacidad de adaptación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arando, Saioa; Gago, Mónica; Jones, Derek C.; Kato, Takao (2014). Estabilidad laboral y productividad en el grupo Eroski REVEESCO. Revista de Estudios Cooperativos, núm. 114, enero-abril, pp. 35-58 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Madrid, España.
- Cornejo, Marqueza; Tapia, María Lourdes (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet Fundamentos en Humanidades, vol. XII, núm. 24, 2011, pp. 219-229 Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina.
- Camacho Pérez, Salvador (2000). El análisis transaccional y la mejora de las relaciones interpersonales Comunicar, núm. 14, marzo, Grupo Comunicar Huelva, España.
- Gámez, Elena; Marrero, Hipólito (2005). Bases cognitivas y motivacionales de la capacidad humana para las relaciones interpersonales Anuario de Psicología, vol. 36, núm. 3, diciembre, 2005, pp. 239-260 Universitat de Barcelona Barcelona, España.
- Montoya Lozano, Anabell (2006). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 2, diciembre, pp. 53-67 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.
- Vargas Téllez, Juan Alberto (2008). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío Nova Scientia, vol. 1, núm. 1, noviembre-abril, pp. 150-172 Universidad De La Salle Bajío León, Guanajuato, México.
- Terán Varela, Omar Ernesto; Lorenzo Irlanda, José (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores.
- Yañez Gallardo, Rodrigo; Arenas Carmona, Mallén; Ripoll Novales, Miguel (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general Liberabit. Revista de Psicología, vol. 16, núm. 2, 2010, pp. 193-201 Universidad de San Martín de Porres Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA
INVESTIGACIÓN

TÍTULO: RELACIONES SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe relación entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿En qué nivel se encuentran las relaciones sociales en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la variable relaciones sociales y la variable roductividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL:</p> <p>Determinar el grado de relación entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar el nivel se encuentran las relaciones sociales en la universidad nacional amazónica de madre de dios.</p> <p>Identificar la tendencia hacia la productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la variable relaciones sociales y la variable roductividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>H_a: Existe relación entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p> <p>H₀: No existe relación entre la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA:</p> <p>H_a: Existe relación entre las dimensiones de la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p> <p>H₀: No existe relación entre las dimensiones de la relaciones sociales y productividad personal en la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2018.</p>

ANEXO N°2
INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LAS RELACIONES SOCIALES																																																																			
Provincia:		Sexo:																																																																	
Región:		Edad:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer																																																																
<p>I. INSTRUCCIONES:</p> <p>A término de que los resultados tengan máximo confiabilidad del hecho, te pedimos que leas acertadamente las preguntas o ítems, elijas una opción y la marques con una cruz (X) o un cruz (+). Debes ser posible en tus respuestas y no preocuparte de nada porque la encuesta es anónima.</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; width: 80%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> <th style="width: 25%;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>En desacuerdo</td> <td>De acuerdo</td> <td>Totalmente de acuerdo</td> </tr> </tbody> </table> <p>II. DATOS ESPECÍFICOS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <th style="width: 5%;">N°</th> <th style="width: 40%;">ÍTEMS</th> <th style="width: 10%;">(1)</th> <th style="width: 10%;">(2)</th> <th style="width: 10%;">(3)</th> <th style="width: 10%;">(4)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Existe respeto entre los docentes y directivos en la institución.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Se respeta las ideas u opiniones de los colegas en la institución.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>La relación de docentes con el director es respetuosa en todo momento.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>Los docentes comprenden las actitudes de sus demás compañeros de trabajo.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>Los docentes comprenden las conductas de sus colegas en la institución educativa.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>Hay comprensión de las diferentes formas de pensar entre sus compañeros de trabajo de la institución educativa.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>Los docentes ponen de su parte para que las relaciones que se dan con sus pares sea de la mejor manera.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8</td> <td>Colabora trabajando junto con sus compañeros en los diferentes equipos que se forman o que se les asigna.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>						1	2	3	4	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	N°	ÍTEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	1	Existe respeto entre los docentes y directivos en la institución.					2	Se respeta las ideas u opiniones de los colegas en la institución.					3	La relación de docentes con el director es respetuosa en todo momento.					4	Los docentes comprenden las actitudes de sus demás compañeros de trabajo.					5	Los docentes comprenden las conductas de sus colegas en la institución educativa.					6	Hay comprensión de las diferentes formas de pensar entre sus compañeros de trabajo de la institución educativa.					7	Los docentes ponen de su parte para que las relaciones que se dan con sus pares sea de la mejor manera.					8	Colabora trabajando junto con sus compañeros en los diferentes equipos que se forman o que se les asigna.				
1	2	3	4																																																																
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo																																																																
N°	ÍTEMS	(1)	(2)	(3)	(4)																																																														
1	Existe respeto entre los docentes y directivos en la institución.																																																																		
2	Se respeta las ideas u opiniones de los colegas en la institución.																																																																		
3	La relación de docentes con el director es respetuosa en todo momento.																																																																		
4	Los docentes comprenden las actitudes de sus demás compañeros de trabajo.																																																																		
5	Los docentes comprenden las conductas de sus colegas en la institución educativa.																																																																		
6	Hay comprensión de las diferentes formas de pensar entre sus compañeros de trabajo de la institución educativa.																																																																		
7	Los docentes ponen de su parte para que las relaciones que se dan con sus pares sea de la mejor manera.																																																																		
8	Colabora trabajando junto con sus compañeros en los diferentes equipos que se forman o que se les asigna.																																																																		

9	Se practica el espíritu de cooperación para con sus compañeros de trabajo.				
10	Hay comunicación fluida entre los trabajadores de la institución educativa.				
11	Se comunican opiniones o ideas entre los trabajadores de la institución.				
12	La comunicación del director con los docentes y padres de familia es afectiva.				
13	Los docentes son corteses con sus colegas, alumnos y p.				
14	Se practica que "lo cortés no quita lo valiente" en la institución.				
15	Cree usted que un trato cortés influye positivamente en las relaciones humanas.				
16	Se trabaja en equipo entre docentes y autoridades para mejorar la enseñanza de los alumnos.				
17	Considera que el trabajo en equipo es más efectivo que trabajar individualmente.				
18	Forma parte de la política institucional trabajar en conjunto entre docentes y otros miembros de la comunidad educativa.				
19	Se puede apreciar que existen buenas relaciones entre los docentes y el personal directivo al momento de trabajar en conjunto.				
20	Este valor se considera importante en la institución educativa.				
21	El trato que se dan entre los docentes y directivos fomenta el respeto y la buena practica educativa				
22	En la institución se aprecia que existen relaciones saludables entre compañeros y demás miembros de la comunidad educativa.				
23	Considera que las relaciones saludables que se dan en la institución permite que se fortalezca aún más la identidad y los valores institucionales.				

24	Considera que la interactividad de la comunicación entre los trabajadores de la institución se da de manera fluida.				
25	Las críticas que se vierten en las reuniones de trabajo tienen como intención fortalecer a un más los diálogos.				
26	Se mejora de manera constructiva las críticas o fundamentos pasados de tono de algunos colegas y se les insta a disculparse y ser empáticos.				
27	Las críticas son mayormente solucionadas en las reuniones de coordinación y/o información.				
28	Se evita realizar denuncias entre trabajadores y se les busca la solución más plausible a través del dialogo.				
29	En caso de haber una denuncia se investiga y se busca su solución de la manera más democráticamente posible.				
30	En términos generales, cree que las denuncias deben darse para mejorar las relaciones humanas.				

ANEXO N°3
INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA PRODUCTIVIDAD PERSONAL																																												
Provincia:		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer																																									
Región:		Edad:																																										
<p>I. INSTRUCCIONES:</p> <p>Esta pesquisa tiene un urbano de preguntas que exploran la línea de los trabajadores en cuanto a la abundancia personal y exhortar medidas correctivas. De acuerdo con ello, es ineludible que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea plausible. Se debe apostar una (X) en el recuadro igual de acuerdo a los subsiguientes títulos.</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; width: 80%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <th style="width: 15%;">1</th> <th style="width: 15%;">2</th> <th style="width: 15%;">3</th> <th style="width: 15%;">4</th> <th style="width: 15%;">5</th> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>A veces</td> <td>Regularmente</td> <td>Casi siempre</td> <td>Siempre</td> </tr> </table> <p>II. DATOS ESPECÍFICOS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #d3d3d3;"> <th style="width: 5%;">N°</th> <th style="width: 45%;">ÍTEMS</th> <th style="width: 5%;">(0)</th> <th style="width: 5%;">(1)</th> <th style="width: 5%;">(2)</th> <th style="width: 5%;">(3)</th> <th style="width: 5%;">(4)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Percibe la existencia de responsabilidad para entrenar a otros trabajadores en la realización de actividades.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>En la realización de las actividades laborales se consideran sobre todo los valores de la institución.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre	N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	1	Percibe la existencia de responsabilidad para entrenar a otros trabajadores en la realización de actividades.						2	En la realización de las actividades laborales se consideran sobre todo los valores de la institución.						3	Se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores.					
1	2	3	4	5																																								
Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre																																								
N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)																																						
1	Percibe la existencia de responsabilidad para entrenar a otros trabajadores en la realización de actividades.																																											
2	En la realización de las actividades laborales se consideran sobre todo los valores de la institución.																																											
3	Se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores.																																											

4	Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir.					
5	Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia.					
6	Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas.					
7	Se demuestra el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores.					
8	Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas.					
9	Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas.					
10	En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la eficacia en las actividades desempeñadas.					
11	Los trabajadores consideran innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución.					
12	La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los ¿obstáculos para el cumplimiento de los propósitos.					
13	El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión.					
14	Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de					

	las actividades aunque involucre más tiempo de la jornada diaria.					
15	En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal.					
16	En caso de no contar información necesaria el personal tiene la capacidad e superar este inconveniente.					
17	Se fomenta el auto aprendizaje como parte del fortalecimiento personal.					
18	Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados.					
19	Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas.					
20	El personal demuestra en la realización de sus actividades dominio; así como el uso de información adecuada.					



Personal Administrativo de la oficina de cómputo de la UNAMAD.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

RELACIONES SOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: Encuesta para administrativos de la UNAMAD

Investigador (a): Paola Brandy Macahuachi Guerra

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

William Quiroz Layra
P.O. Maldonado 03-04-18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Bueno

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

poco

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

poco

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

☐

Debe corregirse

☐

Sello y Firma

Dr.:

DNI:

William Quiroz Layra
93378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

RELACIONES SOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: Encuesta para administrativos de la UNAMAD

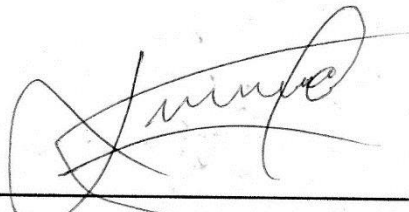
Investigador (a): Paola Brandy Macahuachi Guerra

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			/		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			/		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			/		
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			/		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			/		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			/		
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			/		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.			/		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			/		
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			/		

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐


 Sello y Firma
 Dr.: William Quispe Luján
 DNI: 48378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

RELACIONES SOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: Encuesta para administrativos de la UNAMAD

Investigador (a): Paola Brandy Macahuachi Guerra

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐

Sello y Firma

Dr.: *Fredy Delgado Quintero*

DNI: *23664419*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

RELACIONES SOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: Encuesta para administrativos de la UNAMAD

Investigador (a): Paola Brandy Macahuachi Guerra

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

Fredy R. Dueñas Amores
02-04-18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es coherente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Procede

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Procede

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐

Sello y Firma

Dr.:

DNI:

Fredy R. Dueñas Amores
23864419

"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"
MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD

Puerto Maldonado, 26 de abril 2018

CARTA N°01- 2018/PBMG

Bach. Luis francisco Valdivia

Director: oficina universitaria de recursos humanos

UNAMAD



De mi gran consideración

Es grato dirigirme a su despacho para saludarle, asimismo solicito permiso y autorización para aplicar la ficha de investigación científica referida al proyecto de tesis "Relaciones sociales y productividad personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018", al personal administrativo de las diferentes carreras profesionales que laboran. Además el procedimiento no afectara el desarrollo de las actividades laborales del personal administrativos de su trabajo a cargo. Al finalizar nuestra ficha de investigación haremos toma fotográfica como evidencias de dicha investigación aplicada. Agradecería que nos emita documento de autorización para la realización de la investigación.

Conocedor de su ardua e importancia gestión laboral reiteramos nuestra solicitud y nos ponemos a su disposición.

ATENTAMENTE

Bach. Paola Brandy Macahuachi Guerra

tesista



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 27 de abril del 2018

CARTA N° 044-A-2018-UNAMAD/R-DIGA-OURH

Señora:

Bach. PAOLA BRANDY MACAHUACHI GUERRA

Ciudad:-

ASUNTO: Autorización para trabajo de investigación.

Ref. : Carta N°01-2018/PBMG

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, SE AUTORIZA la aplicación de ficha de Investigación Científica para la tesis:

"RELACIONES SOCIALES Y PRODUCTIVIDAD PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Luis Maldonado Gamero
DIRECTOR

C.c.
Archivo
LFVG/D-OURH
YDPE/AA

AV. JORGE CHÁVEZ N° 1160
PUERTO MALDONADO- MADRE DE DIOS

Anexo
Base de datos
Identificando las relaciones sociales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2
2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1
4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
5	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1
6	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
7	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3
8	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1
9	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
10	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
12	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
13	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1
14	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3
17	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1
21	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3
22	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1
23	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1
24	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
27	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
28	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1

29	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3
30	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1
31	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1
32	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
33	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
34	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1
35	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3
38	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
39	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
42	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
43	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1
44	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3
45	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
48	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
49	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1
50	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3
51	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1
52	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
53	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1
54	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
56	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
57	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3
58	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3
59	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
60	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
62	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1

63	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1
64	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3
67	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
68	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
71	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1
72	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3
73	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3
74	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
76	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1
77	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
78	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1
79	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3
80	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
81	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3
82	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
83	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
84	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
85	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1
86	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
87	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1

PRODUCTIVIDAD PERSONAL

	D1										D2									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2

3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
7	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
8	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
9	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
10	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
18	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
26	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

37	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
38	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
39	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
42	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
47	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
48	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
49	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
55	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1
59	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
68	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
69	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1

71	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
76	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
77	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
86	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
87	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2